

числом [34.40,56.10,68.00], тобто мінімальна їх доля може бути 34,40%, в середньому 56,10% і максимально 68,00%.

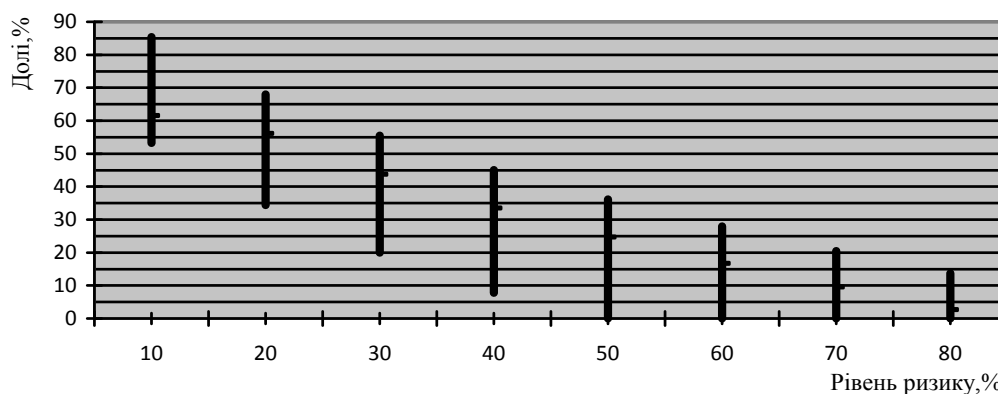


Рис. 2. Межі коливання оптимальної долі пайових інвестиційних фондів облігацій в інвестиційному портфелі при заданих рівнях ризику

Таким чином, за результатами нечітко-множинної оптимізації ми отримали оптимальний розподіл модельних активів, але не з фіксованими, а з нечіткими межами, використовуючи це, інвестор може маніпулювати долями активів, залишаючись при цьому в межах оптимального інвестиційного портфеля. Використання нечітко-множинного підходу дає можливість інвестору максимально ефективно управляти структурою інвестиційного портфеля в умовах невизначеності.

Джерела та література:

1. Заде Л. Понятие лингвистической переменной и ее применение к принятию приближенных решений / Л. Заде. – М. : Мир, 1976.
2. Кофман А. Введение теории нечетких множеств в управление предприятиями / А. Кофман, Х. Хил Алуха. – Минск : Вышэйшая школа, 1992.
3. Недосекин А. О. Нечеткие описания для принятия финансовых решений / А. О. Недосекин // Системный анализ в проектировании и управлении : труды междунар. науч.-практ. конф. – СПб. : ГТУ, 2001. – С. 66.
4. Хил Лафуенте А. М. Финансовый анализ в условиях неопределенности / А. М. Хил Лафуенте. – Минск : Тэхнолѳія, 1998. – 240 с.

Воробьева И.С.

УДК 331

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИСТОЧНИК РОСТА КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Постановка проблемы. Современное социально-экономическое развитие Украины и развитие конкурентной среды в стране требует повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования, одним из направлений которого является создание эффективной системы управления персоналом и развитие кадрового потенциала. Переход на рыночные отношения сопровождался кризисными явлениями из-за неготовности и неспособности предприятий своевременно изменить средства и методы ведения финансово-хозяйственной деятельности. Актуальность проблемы повышения эффективности управления персоналом промышленных предприятий усиливается неудовлетворительным уровнем условий и охраны труда, состоянием здоровья персонала, высоким уровнем производственного травматизма и отсутствием отлаженного механизма социальной защиты. Ощущается острая потребность в создании действенной системы эффективного управления персоналом с единым информационным полем по вопросам социальной защиты, условий труда, профзаболеваний.

Таким образом, актуальным является проведение исследований теоретических и практических вопросов эффективного управления персоналом в условиях развития конкурентных отношений в Украине. При этом они должны рассматриваться с учетом отечественных особенностей переходного периода и в контексте современных тенденций развития экономики.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ научных трудов показал, что вопросы эффективности деятельности персонала достаточно часто становятся предметом исследований. Различные аспекты проблем управления персоналом исследовали ученые: Амоша А.И., Лукьянченко Н.Д., Богиня Д.П., Литовченко О.О. и другие.

Проблемы эффективности процессов управления персоналом рассматриваются в работах иностранных экономистов: Друкера П., Сахала Д., Менсфилда Е., Портера М. и других. Однако, социально-экономические преобразования, которые происходят в Украине, требуют разработки и использования

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИСТОЧНИК РОСТА
КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

новых подходов в повышении конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования управления персоналом.

Формулирование цели статьи. Цель статьи заключается в теоретико-методологическом обосновании подходов повышения эффективности управления персоналом промышленных предприятий, которые являются источником роста конкурентных преимуществ организаций.

Результаты исследования. Современное социально-экономическое развитие страны характеризуется развитием глобализации и обострением международной конкуренции [1].

Конкурентное развитие предприятия происходит на основе факторов производства, инвестиций, инноваций, а также создания эффективной системы управления персоналом и развития кадрового потенциала.

Повышение эффективности системы управления персоналом играет важную роль в укреплении конкурентных позиций предприятий на рынке. Мировой опыт все больше убеждает в том, что социально-экономическое развитие зависит не столько от организации производства, его технического оснащения, сколько от желания персонала работать с высокой степенью трудовой отдачи, стремлению к обучению, повышению уровня квалификации и реализации полученных знаний в трудовом процессе. Большое внимание в вопросах эффективного управления уделяется контролю за состоянием системы охраны труда и здоровья, социальному страхованию персонала предприятия. Такие факторы играют доминирующую роль в процессах конкурентной борьбы и являются безусловным средством обеспечения экономической эффективности предприятия.

На многих промышленных предприятиях Украины вопросы эффективного управления персоналом стоят особенно остро, поскольку имеют непосредственное влияние на экономическое состояние хозяйствующего субъекта, а также на перспективы развития отрасли и страны в целом.

Сравнивая тенденции развития системы управления персоналом и экономическое состояние предприятий Украины с соответствующими процессами в США, России, странах ЕС, можно сказать, что Украина постепенно скатывается к состоянию технично и технологично отсталого государства. Если в странах ЕС расходы на мероприятия по развитию системы управления персоналом составляют в среднем до 3% от ВВП, то в Украине этот показатель в 2009 году составил 0,95% [2].

По результатам исследования, проведенных World Economic Forum, были определены позиции стран в рейтинге по таким составляющим: уровень развития инфраструктуры, состояние здравоохранения и общего образования, уровень обучения и преподавания, уровень технологий, уровень управленческой системы. В 2009 году по этим показателям 1-е место занимает США, 2-е – Германия, 3-е – Финляндия, 78-е – Украина [2, с.5]. Такая ситуация негативно отражается на укреплении конкурентных преимуществ предприятий и требует активных действий со стороны хозяйствующего субъекта, так и государства в целом.

Сегодня для промышленных предприятий характерны такие негативные проявления: незаинтересованность персонала в результатах производства; текучесть кадров, их физическое старение; старение знаний и квалификации, что связано с низкой отдачей персонала; повышение сложности в контроле за состоянием здоровья работников, условий и режима работы и отдыха; потеря мотивации к труду. Эти негативные факторы приводят к падению производительности труда персонала предприятия, росту безработицы, а соответственно, к общему ухудшению финансово-хозяйственной ситуации и торможению экономического развития.

Согласно официальным данным Государственного комитета статистики Украины, количество зарегистрированных безработных в 2009 г. по сравнению с 2008 г. увеличилось на 203 тыс. и составило 845 тыс. чел., в Донецкой области – на 17,7 тыс.чел., в Винницкой – на 101,1 тыс.чел., в Харьковской – на 10,3 тыс.чел. [3, с. 260]. Все это свидетельствует о наличии проблем в системе эффективного управления персоналом и подчеркивает их актуальность исследования в современных экономических условиях.

При повышении эффективности системы управления персоналом на предприятии необходимо учитывать внутренние ресурсы и возможности. Основные этапы такой работы включают: проведение маркетинговых исследований персонала; планирование и расчет потребности в работниках; прогнозирование создания рабочих мест; организация отбора, оценки и аттестации кадров; профориентация и трудовая адаптация; размещение персонала; разработка систем стимулирования и оплаты труда; рационализация затрат на персонал; разработка программ развития персонала; организацию труда и рабочего места; разработка социальных программ; оптимизация численности персонала; управление нововведениями, обеспечение безопасности и охраны здоровья.

Изучение публикаций позволило сформулировать основные направления повышения эффективности системы управления персоналом на предприятии (рис. 1).



Рис. 1. Основные направления повышения эффективности управления персоналом (авторская разработка)

Таким образом, рост эффективности управления персоналом имеет большое значение для любого предприятия. Он должен рассматриваться как источник экономических преобразований, повышения конкурентоспособности организации и экономики в целом [3]. Это определяется наличием системы факторов, которые способствуют повышению эффективности управления персоналом, а также достижению социальных и экономических целей персонала и предприятия [4].

Проблема повышения эффективности управления персоналом может быть решена только в результате активного использования всего комплекса макро- и микроэкономических факторов, изменения структуры производства и занятости, роста инвестиционной и инновационной активности, улучшения качества состава рабочей силы, усовершенствования организации производства и методов управления.

Выводы и перспективы дальнейших разработок. Вышеизложенное дает основания для вывода, что низкий уровень системы управления персоналом промышленных предприятий Украины становится угрозой для развития предприятия, снижая его конкурентоспособность на рынке, что в свою очередь может негативно отражаться на экономической безопасности государства в условиях глобализации экономики.

Для повышения эффективности управления персоналом промышленных предприятий Украины предлагается использовать направления, представленные на рис. 1: обеспечение надлежащих и безопасных для здоровья и жизни условий труда и отдыха, развитой корпоративной культуры, обеспечение санитарной гигиены рабочего места; создание эффективной системы по подбору кадров с учетом квалификационного уровня потенциальных работников, опыта работы в данной сфере, склонности к самосовершенствованию и самообразованию, психологическая совместимость членов трудового коллектива; обеспечение производственного процесса современными технологическими средствами и технологиями; использование системы менеджмента предприятия и современных управленческих технологий (качественная реализация процессов планирования, организации, мотивации, контроля и регулирования); наличие надлежащего финансового обеспечения деятельности; создание действенной и эффективной базы для повышения квалификации работников [5], повышение качества трудовой жизни, уровня социальной безопасности, снижение уровня конфликтности социально-трудовых отношений, повышение уровня удовлетворенности трудом на предприятии; эффективное использование рабочего времени, снижение удельного веса потерь времени в общем фонде рабочего времени [6]; снижение уровня травматизма на рабочем месте; повышение эффективности экономических факторов: оплаты труда, роста индивидуальности труда, получение дополнительных материальных благ за счет предприятия и дополнительного дохода от участия в прибыли предприятия, рост личного материального достатка, повышение силы экономической мотивации [6].

Источники и литература:

1. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. : Международные отношения, 1996 – С. 56.
2. Бурлака В. Г. Проблемы и пути повышения конкурентоспособности экономики Украины / В. Г. Бурлака // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 12. – С. 5-11.
3. Україна у цифрах 2008 році : статистичний зб. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Інформаційно-аналітичне агентство, 2009. – 260 с.
4. Сторожук О. А. Стимулювання ефективності праці на машинобудівних підприємствах / О. А. Сторожук // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 2. – С. 113-119.

5. Семикіна М. В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці / М. В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 10. – С. 181.
6. Никифорова В. Г. Підвищення ефективності управління персоналом на основі розвитку його трудового потенціалу / В. Г. Никифорова // Вісник Донецького Університету. – 2006. – Т. 1. – С. 122-127.

Глущенко В.В.

УДК 330.101

ФИНАНСОВАЯ ЭЛИТА УКРАИНЫ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ: РАЗРЕШИМЫ ЛИ ПРОТИВОРЕЧИЯ?

Сложность анализа глобализации и финансовой системы состоит не в том – развиваться Украине в условиях глобализации или нет. Глобализация экономики, а вместе нею и глобализация финансовой системы – объективный процесс и идти против него, значит «гнать природу в дверь», хотя она все равно «влетит в окно». Противоречие состоит даже не в том, что глобализация мирохозяйственных связей и производное от нее - усиление открытости национальных экономических систем существенно повышают уязвимость внутренней экономической деятельности и влияния внешних институциональных неурядиц, поскольку к внутренней экономической нестабильности плюсоются последствия потери конкурентоспособности национальной экономики вследствие длительного сохранения и усиления негативного влияния воздействия институциональных аномалий, вызванных глобализацией и открытостью. Эти аномалии объективны и вызваны они различиями уровня общественной производительности труда, национальной и интернациональной стоимостью произведенного продукта. Против них бессмысленно возражать.

Тогда возникает вопрос в чем же главное противоречие глобализации и финансовой системы Украины? Где искать ответ на его решение? Выскажем свой взгляд на этот вопрос.

Известно, что конец 80-х, начало 90-х годов характеризуется как глобальный экономический и политический кризис. В этот период произошел развал экономик бывшего СССР; номенклатурная приватизация способствовала формированию хозяйственной элиты в разных формах: открытие кооперативов на базе госструктур; получение эксклюзивных прав хозяйственникам на деятельность, невозможную для других (например, ввозить бензин эшелонами во время бензинового кризиса); путем создания предприятий вокруг сильного мэра, губернатора и т.д. Со временем хозяйственные элиты создавали банки, где сами же были учредителями, т.е. постепенно хозяйственная элита превращалась в финансовую элиту. Глобализация и открытость экономики позволяла вывозить за рубеж, в оффшорные зоны значительные финансовые ресурсы и лишая национальную экономику источников собственного развития. Государство стало брать на себя долги элитной экономики, поскольку бизнес и власть стали представлять собой одно целое. И сейчас этот процесс продолжается, например, в уклонении от уплаты налогов с продаж банков, который происходит не в Украине а в оффшорных зонах. Бюджет стал нести двойную нагрузку: старой власти и новой, служащей бизнесу.

Современный мир с точки зрения экономики характеризуется, как минимум, тремя обстоятельствами: 1)отделением финансового капитала от производящей экономики ; 2)превалированием спекулятивной, ростовщической прибыли от прибыли предпринимательской; 3)экономическим монополизмом, который сконструировали глобалисты; Эти явления образуют основу глобального хищничества хозяйственными элитами национальных экономик. Для них становится препятствием само национальное хозяйство; глобалисты стремятся любой ценой ослабить национальный суверенитет страны, особенно, если в стране действует запрет на вывоз капитала за границу. Например, в последнем случае используется тезис о «невмешательстве» государства в экономику, о якобы вреде, наносимом государством самой экономике. В этом случае само государство с его законами, кодексами и ограничениями становится объектом непризнания глобалистами, а тезис «служения народу» превращается в «противостояние народу».

Но все дело как раз в том, что у народа одна страна (его собственная); поэтому и мораль и национальное государство, - это *его государство* и *его мораль*. *Только на базе прочного национального суверенитета может создаваться производительная экономика.*

Сегодня стать глобальной элитой равнозначно стать кочевником, не признающим никаких страновых ограничений. Элиты приобретают весь мир освобождаясь от национальной привязки, становятся «*туристами*» в противоположность «*паломникам*». Паломник не идет любоваться достопримечательностями, а идет для того, чтобы подтвердить свою ангажированность единым ценностям, которые пространственная удаленность не может ослабить; Турист «не ищет единого смысла; напротив он пересекает границы различных культур, каждый раз рассчитывая увидеть нечто принципиально непохожее, невиданное. Чем выше дискретность социокультурного поля мира, тем острее удовольствие *туриста*. Его бы устроила полная мозаичность мира, населенного разными человеческими видами»[1 , с.17]. Паразитизм глобальной элиты состоит в том, что они отрывают свою свободу от окружающей среды, т.е. национального хозяйства, откуда они выросли и противопоставляют себя все той же национальной экономике. Очень удачно высказался А.С.Панарин : «чем более элиты глобализуются, тем больше массы «парцеллизуются»,